

# Vooral emotioneel zwaar werk verklaart toename burn-outs

Burn-outklachten onder werknemers laten, na de kredietcrisis, in Nederland een gestage en forse stijging zien – van 14,4 procent in 2014 tot 17,3 procent in 2018. Hoe is die stijging te verklaren?

## IN HET KORT

- Data over arbeidsomstandigheden kunnen de toename in burn-outklachten voor bijna 39 procent verklaren.
- De belangrijkste gemeten oorzaken zijn werkkenmerken, zoals emotioneel zwaar werk en langdurig beeldschermgebruik.
- De stijging kan daarnaast ook komen door indirect gemeten kenmerken, zoals de groeiende economie of de digitalisering.

### IRENE HOUTMAN

Senior onderzoeker bij TNO

### KAROLUS KRAAN

Onderzoeker bij TNO

### ANITA VENEMA

Senior projectleider bij TNO

### ERNEST DE VROOME

Statistisch medewerker bij TNO

Dit onderzoek werd gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en maakt deel uit van een grootschaliger onderzoek naar burn-out, en is ook beschreven in Houtman et al. (2021).

Het aantal mensen met burn-outklachten is het afgelopen decennium fors gestegen (figuur 1; Houtman et al., 2021; Hulsegge et al., 2020). Burnout-klachten treffen zowel de werknemer zelf, de organisatie, als de maatschappij. De financiële kosten voor de werkgever vanwege verzuim door psychische klachten zoals burn-out, worden geschat op 3,1 miljard euro per jaar (Hooftman, 2020).

In zijn recente rapport *Het betere werk; de nieuwe maatschappelijke opdracht* besteedt de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de nodige aandacht aan de gestegen burn-outklachten en de mogelijke oorzaken ervan, zoals een toenemende intensivering van werk, maar ook de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt en een voortgaande digitalisering van werk (WRR, 2020).

De recente stijging in burn-outklachten tijdens de periode van economische groei roept de vraag op of deze samenhang toeval is. In dit artikel geven we een overzicht van de literatuur over oorzaken van burn-outklachten, en onderzoeken we op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) de recente stijging.

## Bekende oorzaken van burn-outklachten

Burn-out is, volgens de onderzoekers die het begrip hebben geïntroduceerd, vooral een aan werk gerelateerd psychisch klachtensyndroom, bestaande uit emotionele uitputting, vaak in combinatie met een cynische houding aangaande het werk en weinig zelfvertrouwen in eigen kunnen (Schaufeli et al., 2018). Bij oorzaken van burn-out wordt er vaak onderscheid gemaakt tussen oorzaken gelegen in het werk,

en oorzaken gelegen in de persoon of in de privé-omgeving. In het genoemde WRR-rapport wordt verondersteld dat daarnaast ook maatschappelijke oorzaken een rol spelen.

### *Oorzaken gelegen in werk*

Van de werkkenmerken zijn in de literatuur vooral hoge taakeisen (zowel kwantitatief als kwalitatief, waarbij men onder 'kwalitatief' vaak zowel de emotionele als de cognitieve taakeisen verstaat) gerelateerd aan hoge scores op burn-outvragenlijsten. Daarnaast worden ook de geringe regelmogelijkheden – zoals weinig autonomie, weinig variatie in het werk, weinig leer- en ontplooiingsmogelijkheden, en weinig sociale steun van leidinggevend en collega's – als oorzaak van burn-outklachten vastgesteld (Taris et al., 2013; 2017). Ook onderzoek dat zich bezighoudt met 'rechtvaardigheid' laat zien dat weinig rechtvaardigheid alsmede weinig waardering op het werk samenhangen met meer burn-outklachten (Maslach en Leiter, 2008). Daarnaast hangt ook minder werkzekerheid met dergelijke klachten samen (Smulders et al., 2013).

### *Oorzaken gelegen in de persoon*

In vele studies zijn vrouwen degenen met meer gerapporteerde burn-outklachten (Crawford et al., 2016). Dit is overeenkomstig met het beeld dat vrouwen vaak meer (mentale) gezondheidsklachten rapporteren dan mannen (o.a. De Graaf en Ten Have, 2017). Voor hen zouden de oorzaken hiervan vooral gelegen zijn in de dubbele belasting. Hiermee wordt traditioneel bedoeld op het feit dat vrouwen vaker de zorgtaken binnen het gezin op zich nemen zodra er kinderen komen, en die taken 'moeten' combineren met hun werk.

We zien echter ook dat vrouwen met een gezin vaker in deeltijd gaan werken. Recent onderzoek toont aan dat met name laagopgeleide vrouwen niet makkelijk vanuit deeltijdwerk naar een grotere baan kunnen overstappen, ook al zouden ze dat wel willen (Merens en Bucx, 2018). Siebert (2005) heeft laten zien dat wanneer het inkomen ontoereikend was om 'basale behoeftes' te dekken, dit een sterk positieve samenhang vertoonde met burn-outklachten. Dit zorgt ervoor dat vrouwen gevoelig zijn voor het ontwikkelen van burn-outklachten – vooral in de situaties waarin ze niet financieel zelfstandig zijn. Dit heeft mede te maken met het feit dat vooral jonge, laagopgeleide vrouwen werkzaam zijn in sectoren waarin deeltijdwerk 'de norm' is, in tegenstelling tot sectoren met jonge laagopgeleide mannen (Merens en Bucx, 2018).

Ook jongeren worden vooral in recente rapportages genoemd als risicogroep voor burn-outklachten. Hoewel onderzoek naar burn-out in samenhang met het gebruik van sociale media nog in de kinderschoenen staat, wordt dit gebruik regelmatig als argument aangevoerd (Schoemaker et al., 2019). Sociale media zijn confronterend, laten meestal 'het perfecte plaatje' zien, en zouden leiden tot zowel maatschappelijke druk als prestatiedruk. Recent grootschalig panel-onderzoek laat echter zien dat de invloed van de sociale media op de (on)tevredenheid met het leven bij jongeren beperkt en genuanceerd is (Orben et al., 2019).

Ook zijn jongeren vaak aangewezen op flexibele contracten. Onder jongeren (15–25 jaar) was het aandeel met een flexibel contract al relatief hoog, wat ook nog eens tussen 2003 en 2017 is toegenomen. De hogeropgeleiden onder hen maken wel meer kans op doorstroming naar een vast contract dan lageropgeleiden (Michiels, 2016).

Ten slotte hangen ook persoonskenmerken zoals 'neuroticisme', een geringe emotionele stabiliteit, en 'overcommitment' of een geringere 'passendheid' van persoon en baan samen met meer burn-outklachten. Onder jongeren is 'perfectionisme' (het idee dat anderen en zijzelf veeleisender zijn geworden) toegenomen (Curran en Hill, 2019).

### Oorzaken gelegen in de maatschappij

Daarnaast kunnen oorzaken ook maatschappelijk van aard zijn (Van Echtelt, 2014). Het werken met informatie en met mensen neemt nog steeds toe, mede door de globalisering en de technologische ontwikkelingen, onder andere op de werkplek. Deze technologische ontwikkelingen hebben het tijd- en plaatsafhankelijke werken gestimuleerd. Enerzijds bieden deze technologische ontwikkelingen werkenden meer autonomie en flexibiliteit in hun werk, maar anderzijds maakt het de afbakening tussen werk en privé vager, wat ten koste kan gaan van de werk-privébalans.

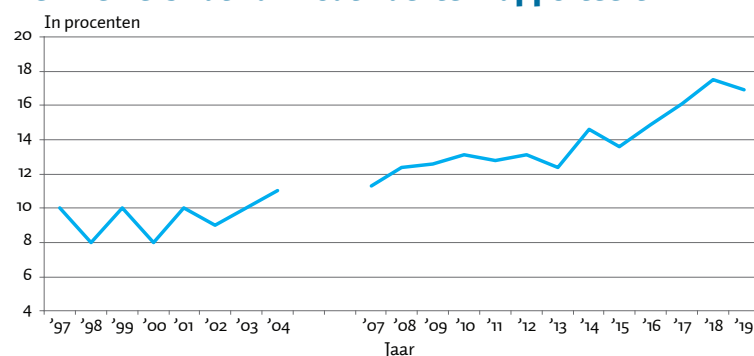
Daarnaast is er sprake van een toenemende globalisering waardoor bedrijven concurrentiedruk ervaren aangaande productiewerk. Dit kan resulteren in intensiever werk of minder autonomie, maar ook in de druk op werkgevers om te concurreren, en om waar mogelijk de groep van vast personeel klein te houden (o.a. Cox et al., 2014).

Ook de economische groei kan van invloed zijn op burn-outklachten. Vooral vlak na een recessie zullen werkgevers niet zo snel mensen in vaste dienst nemen om te voorzien in de toegenomen productievraag tijdens economisch herstel. Het meer structureel aannemen van werknemers loopt vaak wat achter op de productievraag. Enerzijds gaat onzekerheid over inkomen gepaard met burn-outklachten (Siebert, 2005). Anderzijds laat Stegeman (2005) ook zien dat als de arbeidsmarkt onder druk staat de drempel tot verzuimen hoog is. Wanneer de economie echter groeit en er meer baan zekerheid is, daalt ook de verzuimdrempel. Waar verzuimduur vooral samenhangt met de aanwezigheid van gezondheidsproblemen, zal de verzuimfrequentie vooral gevoelig zijn voor het conjuncturele effect.

Tot slot is er sprake van demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing en meer vrouwen op de arbeidsmarkt, waarbij de omvang van hun banen groeit. Tegelijkertijd zien we dat werk en zorg steeds meer gecombineerd moeten worden, en dat dit ook gestimuleerd wordt door de

## Ontwikkelingen in het percentage Nederlandse werknemers dat burn-outklachten rapporteert

FIGUUR 1



Noot: Burn-outklachten (emotionele uitputting door het werk) worden gemeten met vijf items die grotendeels zijn overgenomen uit het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS), dat een bewerking is van items uit de Utrechtse Burn-Out Schaal (UBOS). Werknemers worden geacht burn-out klachten te hebben als zij een gemiddelde itemscore rapporteren van meer dan 3,20 op een antwoordschaal van 1 = nooit tot 7 = elke dag. Gegevens van 1997 t/m 2004 zijn van het POLS (CBS). De gegevens vanaf 2007 zijn van de NEA 2007–2019. In de overgang naar de gegevensmeting over arbeid en de (werkgerelateerde) gezondheid is in de NEA 2005 en 2006 de burn-outklachtschaal tijdelijk vervangen geweest door een andere schaal.

Bron: CBS, NEA | ESB

## Factoren die het effect verklaren van 'tijd' op de stijging van burn-outklachten tussen 2014 en 2019

TABEL 1

Aandeel van verklaring van stijging in burn-outklachten	
<b>Bijdrage directe effect van het jaar (2014 t/m 2019)</b>	<b>61,3</b>
<b>Bijdrage indirecte effecten ...</b>	<b>38,7</b>
<b>... waarvan oorzaken gelegen in de persoon</b>	
Leeftijd 25 t/m 34 jaar	0,3
Leeftijd 55 t/m 64 jaar	0,2
Eenouderhuishouders	0,8
<b>... waarvan oorzaken gelegen in werk</b>	
Emotioneel zwaar werk	17,5
Meer kennis en vaardigheden dan nodig bij werk	0,9
Voor werk 6 uur per dag of meer aan een beeldscherm zitten	1,8
<b>... waarvan oorzaken gelegen in de maatschappij</b>	
Aantal keer verzuimd in de afgelopen 12 maanden	6,5
Ontevredenheid over salaris	8,5

Noot: De factoren in de tabel hebben een significante invloed op de stijging van burn-outklachten over de jaren. De indirecte effecten van geslacht; opleidingsniveau; omvang dienstverband; kwantitatieve taakeisen; intern ongewenst gedrag; extern ongewenst gedrag; moeilijkheidsgraad/vereiste geestelijke inspanning; gebrek aan werktijdautonomie; gebrek aan sociale steun leidinggevende; werkonzekerheid; automatisering van bedrijfsactiviteiten meegemaakt in het bedrijf in de afgelopen twaalf maanden; telewerken; inkrimping met of zonder gedwongen ontslagen ondergaan in het bedrijf in de afgelopen twaalf maanden zijn meegenomen, maar waren niet significant en/of hingen niet positief samen met burn-outklachten. N = 242.559.

Bron: NEA (2014–2019), TNO/CBS | ESB

overheid. Het gaat daarbij niet alleen om de zorg voor kinderen, maar ook om die voor ouderen (mantelzorg). Ook mantelzorgtaken kunnen gepaard gaan met psychische vermoeidheid (Broese van Groenou et al., 2015).

### Methodie

Welke factoren kunnen de stijging sinds 2014 van burn-outklachten in Nederland verklaren? Aan de hand van een mediatie-analyse onderzoeken we door welke factoren het verband tussen de tijd en aantal burn-outklachten verklaard kan worden (Preacher en Kelly, 2011). Als eerste wordt de variabele *jaar* ingevoerd. Bij de tweede stap worden oorzaken van burn-outklachten ingevoerd, met als doel de mate te reduceren waarin *jaar* burn-outklachten verklaart.

Hiervoor gebruiken we data van de NEA tussen 2014 en 2019. In deze NEA worden de burn-outklachten vastge-

steld via vragen die alleen de ‘emotionele uitputting’ meten, zoals vaak gebeurt in de literatuur (Aronsson et al., 2017). De vragen zijn gebaseerd op de Nederlandse versie van de MBI (Maslach Burn-out Inventory; de Nederlandse versie hiervan is de UBOS ofwel Utrechtse Burn-out Schaal). Het includeren van variabelen in de analyse is bepaald door literair onderzoek en een secundaire analyse (Houtman et al., 2021). De invloed van variabelen die niet of niet goed in de NEA zitten, bijvoorbeeld persoonskenmerken zoals perfectionisme, is niet vast te stellen.

### Vooraf werkgerelateerde variabelen

Tabel 1 laat zien dat een aantal werkgerelateerde variabelen gezamenlijk 38,7 procent van het gedeelte dat we sinds 2014 kunnen duiden als variabele *tijd* in de stijging van burn-outklachten kunnen verklaren. Het gaat hierbij *vooral* om een hoge emotionele belasting in het werk, maar ook om de verzuimfrequentie en de ontevredenheid over het salaris. De oorzaken gelegen in de persoon dragen vrijwel niet bij aan de verklaring van de stijging van burn-outklachten. Hierbij moet echter wel worden vermeld dat persoonskenmerken als ‘zelfvertrouwen’ of ‘perfectionisme’ niet in de NEA worden meegenomen. De overige 61,3 procent kan niet worden verklaard door de beschikbare data en wordt dus toegekend aan de variabele *jaar*.

Interessant is dat de voorspellers van burn-outklachtenstijging overeenkomen met enkele maatschappelijke verklaringen. Zo reflecteert de verzuimfrequentie het effect van een groeiende economie. Emotioneel zwaar werk kan mede wijzen op het werken in specifieke sectoren zoals de zorg en andere vormen van dienstverlening. Daarnaast duidt de ontevredenheid met het salaris specifiek op werkenden met lage inkomens. Het langdurig werken achter een beeldscherm komt overeen met de toenemende digitalisering van ons werk. In december 2019 wordt de stijging in burn-outklachten tot en met 2018 verklaard door ongeveer eenzelfde resultaat (Houtman et al., 2021).

### Tot slot

Omdat een aantal mogelijk relevante persoonskenmerken niet met de NEA gemeten wordt, wordt de invloed van persoonskenmerken op de verklaring van de stijging in burn-outklachten wellicht onderschat. Recent kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar de oorzaken van burn-outklachten laat echter zien dat andere kenmerken er wel dege-lijk ook toe doen (Houtman et al., 2021). Persoonskenmerken als ‘gebrek aan veerkracht’ en ‘weinig zelfvertrouwen in eigen kunnen’ hangen in vergelijkbare mate samen met het ontwikkelen van burn-outklachten. Tevens bleken veel kwantitatieve taakeisen, gebrekkige steun van de leidingge-vende en een slechte werk-privébalans van groot belang te zijn als determinant van burn-outklachten. Ook blijkt dat de ontwikkeling van burn-outklachten en ziekteverzuim vaak veroorzaakt worden door een stapeling van risicofactoren, waarbij werk het vaakst wordt genoemd. Het zijn vooral deze persoons- en werkgebonden factoren die zich goed lenen voor de inzet van interventies ter voorkoming van uitval of bevordering van werkhervatting na uitval.

In dit onderzoek hebben we de stijging in burn-outklachten geprobeerd te verklaren. Een aantal gevonden

oorzaken komt overeen met causale voorspellers van het ontwikkelen van burn-outklachten. Inzicht in de oorzaken van deze stijging kan mogelijk aanknopingspunten bieden voor de aanpak ervan. Zo’n aanpak kan zijn gericht op het vergroten van de veerkracht of het zelfvertrouwen van werknemers, wellicht vooral als er in het werk sprake is van een hoge emotionele belasting. Overigens vragen oorzaken voor burn-outklachten, zoals geringe sociale steun van de leidinggevende, maar ook pestgedrag van collega’s en conflicten op het werk, nadrukkelijk om interventies gericht op de leidinggevende en de organisatie.

### Literatuur

- Aronsson, G., T. Theorell, T. Grape et al. (2017) A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, 264.
- Broeze van Groenou, M., S. Schakel en N. Tolkmacheva (2015) Werk en mantelzorg: een risico voor de psychische gezondheid? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(4), 393–410.
- Cox, A., L. Fletcher en M. Rhiart (2014) *Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges: European Risk Observatory*. EU-OSHA. Te vinden op [ohsa.europa.eu](http://ohsa.europa.eu).
- Crawford, J.O., A. Davis, H. Cowie en K. Dixon (2016) *Women and the ageing workforce: implications for occupational safety and health: a research review*. EU-OSHA. Te vinden op [ohsa.europa.eu](http://ohsa.europa.eu).
- Curran, T. en A.P. Hill (2019) Perfectionism is increasing over time: a meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410–429.
- Echtelt, P. van (red.) (2014) *Burnout: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*. SCP, september. Te vinden op [scp.archiefweb.eu](http://scp.archiefweb.eu).
- Graaf, R. de, en M. ten Have (2017) *Depressie: epidemiologie*. In: J. Nuijen en M. van Bon-Martens (red.), *Zicht op depressie: de aanpak, preventie en zorg. Themaportage van de Staat van Volksgezondheid en Zorg*. Utrecht: Trimbos-instituut, p. 45–71.
- Hooftman, W. (2020) *Verzuimkosten door werkstress lopen op tot 3,1 miljard*. Nieuwsbericht TNO, 16 november.
- Houtman, I., K. Kraan, Rosenkrantz et al. (2021) *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out*. Eindrapport. TNO. Te vinden op [tweedekamer.nl](http://tweedekamer.nl)
- Hulsege, G., I. Houtman, W. Gielen en E. de Vroome (2020) *Kerncijfers*. In: A. Venema en W. Hooftman (red.), *Arbobalans 2020*. TNO. In druk.
- Maslach, C. en M.P. Leiter (2008) Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
- Merens, A. en F. Bucx (2018) *Werken aan de start: jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. SCP, januari.
- Michiels, J. (2016) De rol van arbeidsverleden bij de doorstroom van flexibel naar vast werk. *ESB*, 101(4733), 311.
- Orben, A., T. Dienlin en A.K. Przybylski (2019) Social media’s enduring effect on adolescent life satisfaction. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(21), 10226–10228.
- Preacher, K.J. en K. Kelley (2011) Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93–115.
- Schaufeli, W. (2018) Burnout: feiten en fictie. *De Psycholoog*, september, 10–20.
- Schaufeli, W.B., M.P. Leiter en C. Maslach (2009) Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Siebert, D.C. (2005) Personal and occupational factors in burnout among practicing social worker: implications for researchers, practitioners, and managers. *Journal of Social Service Research*, 32(2), 25–44.
- Schoemaker, C., M. Kleinjan, W. van der Borg et al. (2019) *Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen*. RIVM, Trimbos-instituut en Amsterdam UMC.
- Smulders, P., I. Houtman, J. van Rijssen en M. Mol (2013) Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 258–278.
- Stegeman, H. (2005) *De conjunctuurvoeligheid van ziekteverzuim*. CPB Document, 99.
- Taris, T., I. Houtman en W. Schaufeli (2013) Burnout: stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241–257.
- Taris, T.W., J.F. Ybema en I. van Beek (2017) Burnout and engagement: identical twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5, 3–11.
- WRR (2020) *Het betere werk: de nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR-rapport, 102.